

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ

ANTROPOLOGIE

Syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol

Bakalářská práce

Obor studia: Sociologie – Andragogika

Autor: Kamila Kubíková

Vedoucí práce: PhDr. Ondřej Skopal, Ph.D.

Olomouc 2021

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Syndrom vyhoření u učitelů 1.stupně základních škol*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

.....

Podpis

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu bakalářské práce PhDr. Ondřeji Skopalovi, Ph.D., za velmi cenné rady, odborné vedení, poskytování konzultací a milý přístup.

Zároveň patří obrovské poděkování všem respondentům za jejich ochotu a otevřenost při vyplňování mého dotazníku.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Kamila Kubíková</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	<i>Sociologie – Andragogika</i>
Obor obhajoby práce:	<i>Andragogika</i>
Vedoucí práce:	<i>PhDr. Ondřej Skopal, Ph.D.</i>
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	Syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá tématem syndromu vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol. Teoretická část se zaměřuje na syndrom vyhoření a konkrétně jaké jsou jeho příznaky, fáze, rizikové faktory pro vznik a v neposlední řadě prevence. Dále pak vymezením učitelské profese, osobnosti učitele a jeho dovednostmi. Poslední kapitola teoretické části se zaměřuje na učitele a proč se u nich vyskytuje syndrom vyhoření, jaké jsou příčiny a jaká může být prevence vzniku. Praktická část se zabývá syndromem vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol v Olomouckém a Zlínském kraji. Metodou získání potřebných dat byl dotazník.
Klíčová slova:	Syndrom vyhoření, učitel, základní škola, stres, prevence
Title of Thesis:	Burnout syndrome of elementary school teachers
Annotation:	The bachelor thesis deals with the topic of burnout syndrome within elementary school teachers. The theoretical part focuses on the burnout syndrome and specifically what are its symptoms, phases, risk factors for the development and, last but not least, prevention. Furthermore, the definition of the teaching profession, the personality of teacher and his skills. The last chapter of the theoretical part

	focuses on the teacher and the reasons why burnout syndrome develops, what are the symptoms and possibility of prevention. The practical section concerns with burnout syndrome within elementary school teacher from Zlín and Olomouc region. The method for acquisition the necessary data was a questionnaire.
Keywords:	Burnout syndrome, teacher, elementary school, stress, prevention
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha 1: Dotazník
Počet literatury a zdrojů:	30
Rozsah práce:	71 s. (72 375 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod	8
I. TEORETICKÁ ČÁST	10
1. SYNDROM VYHOŘENÍ.....	11
1.1. STRES, DEPRESE A SYNDROM VYHOŘENÍ.....	12
1.2. RIZIKOVÉ FAKTORY PRO VZNIK SYNDROMU VYHOŘENÍ	13
1.2.1. Vnější faktory	13
1.2.2. Vnitřní faktory	14
1.3. FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	14
1.4. PŘÍZNAKY SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	16
1.6. PREVENCE VZNIKU SYNDROMU VYHOŘENÍ	19
2. UČITEL	22
2.1 VYMEZENÍ UČITELSKÉ PROFESE.....	22
2.2. DOVEDNOSTI UČITELE.....	24
2.3 OSOBNOST UČITELE.....	26
3. UČITEL A SYNDROM VYHOŘENÍ.....	28
3.1. PŘÍČINY STRESU U UČITELŮ	30
3.2. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VZNIK A PRŮBĚH SYNDROMU VYHOŘENÍ U UČITELŮ.....	31
3.3. JAK SE BRÁNIT STRESU.....	33
II. EMPIRICKÁ ČÁST	38
4. VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	39
4.1. CÍL VÝZKUMU	39
4.2. VÝZKUMNÉ OTÁZKY	39
4.3. CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU	39
4.4. METODA SBĚRU DAT	40
5. VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	41
5.1. Interpretace výsledků z dotazníkové šetření	41
5.2. Interpretace výsledků výzkumných otázek	53
Diskuse	56
Závěr.....	58
Seznam použité literatury	60
Seznam grafů	63

Seznam tabulek	64
Příloha 1	65

Úvod

Téma syndrom vyhoření jsem si vybrala z toho důvodu, že je to stále více a více aktuálnější téma. Žijeme v neuvěřitelně pokrokové době, od člověka se očekává fungování na sto procent, musí vše zvládat a jít s dobou. Pandemie, ve které žijeme, nám ukázala, kolik informací a zpráv musí člověk zvládat přijímat a reprodukovat. Člověk se musí během neskutečně krátké doby zorientovat v nových pravidlech, restrikcích apod. Sami jsme svědky toho, jak rychle se opatření a zákazy mění, takže není divu, že se v tom člověk začne po chvíli ztrácet a rezignovat. Na začátku pandemie jsme všichni aktualizovali zprávy každý den i několikrát denně a zajímali se a byli ještě schopni základní orientace. Dnes, po roce, už jsme často naprosto vyčerpaní a náš zájem postupem času klesnul na a už se jen smiřujeme s dalšími opatřeními, restrikcemi apod. Podobně to vypadá i se syndromem vyhoření. Na začátku je člověk nadšený, má motivaci a zájem. Postupem času se ale může stát, že sklouzne do stereotypu, ztrácí tak motivaci, zájem, upadá nějaké jeho vnitřní přesvědčení, ztrácí naději v sebe, ve své povolání atd. Jak u pandemie, tak u syndromu vyhoření je důležitá prevence. U pandemie si můžeme například říct, že nebude číst jen ty špatné zprávy a opatření, ale zaměříme se i na ty hezké zprávy, které nejsou tak často vidět. Co se týká syndromu vyhoření, jako zaměstnavatel můžeme například pomoci tím, že vytvoříme vhodné podmínky pro zaměstnance. Z pohledu osoby, které by mohl hrozit syndrom vyhoření, se zaměříme na zdravý životní styl, rodinu, přátele, pohyb apod.

Hlavním cílem bakalářské práce je popsat syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol. Cílem mé práce je popsat syndrom vyhoření, konkrétně u učitelů základních škol. Budu popisovat příčiny vyhoření, jak tomu předcházet, u koho hrozí atd. Pak se zaměřím na učitele, jak jsou syndromem vyhoření ohroženi a proč u nich vzniká.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, kterými jsou teoretická část a část praktická. Teoretická část se dělí na tři hlavní kapitoly: syndrom vyhoření, učitel, učitel a syndrom vyhoření. V první kapitole se věnuje syndromu vyhoření, rizikovým faktorům pro vznik vyhoření, fázemi vyhoření, příznaky a také prevencí vyhoření. Druhá kapitola se zabývá učitelem, konkrétně tedy vymezením učitelské profese, dovednostmi a osobností učitele. Třetí kapitola se zaměřuje na učitele a syndrom vyhoření a jaké jsou právě příčiny vzniku syndromu vyhoření u učitelů. Dále pak jsou zde zmíněny faktory ovlivňující vznik a průběh syndromu vyhoření učitelů a také jak se bránit stresu. Praktická část zahrnuje vlastní výzkumné šetření syndromu vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol v Olomouckém a Zlínském kraji. Metoda zvolená pro sběr dat byl dotazník. Vzhledem k situaci se to jeví jako nejlepší možné řešení a také jsem chtěla větší počet respondentů, což dotazník dobře umožňuje.

Dalším důvodem pro výběr tohoto tématu bylo možné využití pro budoucí andragogické působení. Syndrom vyhoření mi nepřijde až tak prozkoumaným tématem a učitel je z mého pohledu rizikové povolání pro vznik vyhoření. Jako budoucího andragoga mě pak zajímala i otázka, zda se učitelé účastnili přednášky/semináře na téma vyhoření a zda by o takovou přednášku či seminář byl vůbec zájem.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. SYNDROM VYHOŘENÍ

„Syndrom vyhoření (burnout) se stal společenským problémem západní civilizace a způsobuje nejen každoroční miliardové škody, ale i velké osobní trápení. Děsivé na tom je, že se vlastně neví, co je skutečným původem této civilizační choroby. Symptomy se stále ještě považují za příčiny, samotná existence syndromu vyhoření se často neuznává nebo je zlehčována.“ (Prieß, 2015, s. 10)

Pojem syndrom vyhoření neboli burnout se začal používat v 70. letech 20. století. Poprvé jej použil Hendrich Freudenberger. Burnout byl již předtím znám, ale Freudenberger mu dal jméno. Termín burnout se nejprve užíval jako označení stavu lidí, kteří propadli alkoholu a ztratili zájem o vše ostatní. V pozdější době se pak termín užíval i pro toxikomany, kde byl jejich zájem čistě soustředěn jen na danou drogu a o nic jiného neměli zájem, vše jim bylo lhostejné. Poté se burnout začal používat pro lidi, kteří byli natolik zaujatí svou prací, nemohli dělat nic jiného než tu danou práci. Začal se pro ně užívat dnes již známý termín „workoholik“. S objevením termínu „burnout“ se zjistilo, že jde o něco, co se v životě vyskytuje a mnoho lidí trápí. Vyšly na povrch psychologické studie lidí, kde byl právě tento syndrom vyčerpání všech sil zpozorován. (Křivohlavý, 1998, s. 45-46)

Křivohlavý (1998, s. 50) cituje Maslach a Jackson, kteří definují syndrom vyhoření takto: „Burnout je syndromem emocionálního vyčerpání, depersonalizace a sníženého osobního výkonu. Dochází k němu tam, kde lidé pracují s lidmi, tj. tam, kde se lidé věnují potřebným lidem.“

Syndrom vyhoření se dělí na akutní a chronický. K akutnímu syndromu vyhoření dochází na základě nadměrné pracovní zátěže, která ale probíhá v krátkém časovém úseku. Chronický syndrom vyhoření znamená dlouhodobé a opakované působení stresorů. Jeho konečným stavem je vyhoření v několika oblastech. (Švamberská Šauerová, 2018, s. 39)

1.1. STRES, DEPRESE A SYNDROM VYHOŘENÍ

Na úvod by bylo dobré říct, že vyhoření neznámá to stejné, co stres. K vyhoření dochází v důsledku chronického stresu. Právě stresové faktory jsou spouštěče, což znamená že mají velkou roli při vzniku syndromu vyhoření. Stres způsobují tzv. stresory. Stresory mohou být psychické, sociální a fyzické. Mezi psychické stresory řadíme např. příliš mnoho změn během krátké doby, velké vytížení či časovou tíseň. Ztráta blízké osoby či špatné vztahy na pracovišti řadíme mezi sociální stresory. Fyzické stresory představují např. hlad, hluk, příliš mnoho podnětů kolem nás apod. To, jestli výše vyjmenované stresory při společném působení vyvolají chronický stres se odvíjí od toho, jak my zhodnotíme situaci, dále pak od toho, jak jsme schopni tuto situaci zvládnout a v neposlední řadě od délky a intenzity působení právě těchto stresových faktorů. (Stock, 2010, s. 15-17)

„Do stresu se může dostat každý člověk, avšak burnout se objevuje jen u lidí, kteří jsou intenzivně zaujatí svou prací. Mají vysoké cíle. Vysoká očekávání. Mají výkonovou motivaci. Kdo takovouto vysokou motivaci (takové nadšení) nemá, může se dostat do stresu, ne však do stavu burnout (vyhoření).“ (Křivohlavý, 1998, s. 52)

Deprese patří k nejčastějším nemocem, a to v celosvětovém měřítku. V čem je deprese shodná s vyhořením je fakt, že také může propuknout u lidí, kteří intenzivně pracují. Zároveň však může propuknout i u lidí, kteří nikdy nepracovali, nepracují či nepracují intenzivně. Deprese se může objevovat zcela nezávisle na syndromu vyhoření, ale také může být vedlejším příznakem vyhoření. V čem se liší deprese od burnoutu je to, že deprese má často nějaký úzký vztah k negativním zážitkům z mládí, což syndrom vyhoření nemá. Depresi můžeme léčit farmakoterapeuticky, což se u burnoutu zatím nepodařilo. Obecně vztah mezi depresí a vyhořením je velice úzký. (Křivohlavý, 1998, s. 52-53)

1.2. RIZIKOVÉ FAKTORY PRO VZNIK SYNDROMU VYHOŘENÍ

Profese, zaměstnání nemusí být ten jediný rozhodující faktor o tom, zda vyhoření vznikne či ne. Rizikové faktory můžeme dělit na vnitřní a vnější. Vnější faktory zahrnují situace a kontext, ve kterém se ohrožený jedinec nachází. Spadá pod to zaměstnání, osobní život jedince, rodina, příbuzenstvo a společnost a její podmínky, které na nás klade v každodenním životě. Vnitřní faktory jsou osobnostní charakteristiky člověka. Osobnostní charakteristiky podporují vznik vyhoření, dále stav organismu, hlavně fyzický stav. Dále pak ovlivňují způsoby chování a reagování v určitých situacích. (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 15)

1.2.1. Vnější faktory

Zaměstnání a organizace práce

- nedostatek odpočinku během práce
- příliš mnoho pracovník úkolů
- nedostatek ocenění práce (např. ze strany vedení)
- soutěživé podmínky na pracovišti
- nedostatek personálu, času
- dlouhodobé jednání s lidmi
- pracovní rutina
- špatné vedení, které nedokáže ocenit schopnosti jedince
- nepříznivé podmínky, které trvají delší dobu

Rodina

- partnerské problémy, hádky, konflikty
- bytové či finanční problémy
- dlouhodobá zátěž v rodině (např. nemoc)
- přehnaná pozornost věnovaná problémům ostatních

Společnost

- falešný obraz úspěchu – úspěšný člověk je ten, který vydělává peníze, má rodinu, prestižní zaměstnání apod.
- soutěživá společnost – pokud je někdo soutěživý, tak ho společnost vede tím směrem, aby si stále dával vyšší a vyšší cíle, které ale jednoho dne začnou být nad jedincovy síly, možnosti (ať už emoční či fyzické)
- tlak na ženy v domácnosti, aby nastoupily do práce
- rychlá společnost, neustále se zrychlující tempo
- snaha držet krok s ostatními, nebýt pozadu

1.2.2. Vnitřní faktory

- příliš velké nadšení pro práci
- tendence k soutěživosti, srovnávání s druhými
- příliš vysoké nároky na sebe sama
- neschopnost zpomalit
- potřeba udělat si vše sám, nenechat si pomoci
- neschopnost říct „ne“
- velká odpovědnost
- nezvládání neúspěchu
- špatný fyzický stav
- nutkání mít vše pod kontrolou

(Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 16-18)

1.3. FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ

Existuje mnoho přístupů ke stanovení počtu fází vzniku syndromu vyhoření a jeho utváření.

Hartl, Hartlová (2000, s. 586) uvádí tyto fáze:

- **Předchorobí** – jedinec by chtěl pracovat co nejlépe, touží po úspěchu, ale ten nepřichází
- **Symptomy prvního stadia** – nic nestíhá, stále v časové nouzi, jeho práce začíná ztrácet systém
- **Symptomy druhého stadia** – výskyt běžných symptomů neurózy provázený pocitem, že pořád musí něco dělat, výsledkem je chaos
- **Symptomy třetího stadia** – pocit, že „musí“, se ztrácí a obrací ve vzdor, že „nemusí“ nic, kolegové jej obtěžují svojí přítomností, pryč jsou zbytky zájmu, nadšení, zůstala jen únava a zklamání

Dalším přístupem pro určení fází syndromu vyhoření může být dle Ch. Maslachové, která je autorkou řady prací o syndromu vyhoření a také autorkou jedné z nejužívanějších metod právě k diagnóze syndromu vyhoření. Ta rozdělila fáze vyhoření takto:

- **První fáze:** Prvotní nadšení, zaujetí, přetěžování
- **Druhá fáze:** Psychické a fyzické vyčerpání
- **Třetí fáze:** Dehumanizace okolí jako obranný mechanismus před vyčerpáním
- **Čtvrtá fáze:** Totální vyčerpání, nezájem, negativismus (Kebza, Šolcová, 2003, s. 13-14)

Fáze syndromu vyhoření můžeme jednoduše popsat následovně:

- **„fáze nadšení:** pracovník má velkou angažovanost pro svoji práci a vysoké ideály, kterým se snaží dostát i za cenu chronického pracovního přetěžování,
- **fáze frustrace:** výsledky práce neodpovídají původní představě ani vynaloženému úsilí, pracovník se cítí zklamán,

- **fáze apatie a stagnace:** člověk polevuje ve své pracovní aktivitě (soustřeďuje se pouze na rutinní profesní postupy) i v nadšení pro práci,
- **fáze celkového vyčerpání:** dostávají se obtíže v psychické, sociální a tělesné oblasti, které přetrvávají i po snaze o regeneraci sil.“ (Švingalová, 2006, s. 50

1.4. PŘÍZNAKY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Příznaků syndromu vyhoření může být hned několik. Můžeme je rozdělit do dvou skupin:

- ✓ **Subjektivní příznaky:** špatná koncentrace; snadné podráždění; mimořádně velká únava; negativismus; odliv veškeré síly a energie; ztráta nadšení; snížené sebehodnocení; člověk si neví rady sám se sebou ani s problémy; vše ho zatěžuje; myslí si, že nemá žádnou hodnotu; ztratil veškeré iluze, plány a žije v neustálém napětí
- ✓ **Objektivní příznaky:** snížená celková výkonnost, která je dobře zjištělná pro členy rodiny, kolegy a příjemce služeb (např. žáci)

Příznaky syndromu vyhoření se vyskytují u osob, které se vyznačují těmito znaky:

- člověk měl velké prvotní nadšení, ale časem se toto nadšení vytratilo nebo osláblo
- člověk, který se na sebe klade příliš vysoké požadavky
- člověk, který byl na začátku nejproduktivnější a nejvýkonnější
- perfekcionista
- workoholik
- člověk, který neúspěch vnímá jako osobní porážku

- člověk, který není schopen relaxace, odpočinku, regenerace
- člověk, který neustále žije v dlouhotrvajících mezilidských konfliktech (Křivohlavý, 2009, s. 114-115)

Příznaky syndromu vyhoření můžeme dělit i na vnější a vnitřní:

„Mezi vnější symptomy patří:

- skutečnost, že aktivita vzrůstá, ale produktivita zůstává zpočátku stejná,
- podrážděnost,
- fyzická únava,
- neochota riskovat.

Vnitřními symptomy bývá:

- ztráta odvahy,
- ztráta osobní identity a sebeúcty,
- emocionální vyčerpanost,
- negativní duševní postoj.“ (Rush, 2003 s. 40)

Akutní příznaky syndromu vyhoření:

- a) člověk se rozčílil na tolik, že zažil určité zdravotní obtíže
- b) člověk zažil citové zhroucení, popřípadě ho napadla myšlenka, že by bylo lepší nebýt
- c) člověk nezvládl ovládnout svoji zlost
- d) člověk udělal něco, co by za normálního stavu neudělal
- e) cítí takové vyčerpání, jako by ze sebe vydal poslední kapku
- f) opustilo ho veškeré nadšení pro to, co dělá

Syndrom vyhoření se stal **chronickým jevem** pokud:

- a) člověk se neustále vyhýbá své práci

- b) člověku je zatěžko hovořit s druhými
- c) člověk se ve společnosti jiných lidí cítí zle
- d) odešel ze zaměstnání (dal výpověď) bez toho, aniž by k tomu měl pádný důvod
- e) nemá energii ani sílu, aby řešil každodenní malé úkoly, např. běžný rodinný život
- f) odmítá mluvit o problémech
- g) neuznává, že má problémy a že potřebuje psychologickou pomoc (Křivohlavý, 2012, s. 48-49)

Za hlavní tři klíčové příznaky můžeme souhrnně považovat: vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti. (Stock, 2010, s. 19)

1.5. DIAGNOSTIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ

„K diagnostikování jevu vyhoření (burnout) se používá řady různých metod. Nejběžnějšími metodami jsou dotazníky, speciálně zaměřené:

- a) na celou šíři problematiky vyhoření: Hawkins, Minirth, Maier a Thursman, 1990 (...)
- b) na její tři nejvýraznější charakteristiky – fyzické, emocionální a psychické (duševní) vyčerpání: dotazník BM – Burnout Measure (míra vyhoření) autorské dvojice A. Pinesova a E. Aronson (1980) (...)
- c) na tři relativně samostatné faktory – emociální vyčerpání, depersonalizace a snížený pracovní výkon: metoda MBI autorské dvojice Ch. Maslachová a Jackson (...).“ (Křivohlavý, 2009, s. 117)

1.6. PREVENCE VZNIKU SYNDROMU VYHOŘENÍ

„Obranou proti vyhoření je víra ve smysl poslání, vědomí potřebnosti i toho, že je vždy možný další rozvoj; pomáhá duševní hygiena, relaxace, supervize.“ (Hartl, Hartlová, 2010, s. 575)

Prevenici syndromu vyhoření můžeme rozdělit do dvou skupin: externí a interní postupy. Interní znamená, že jsou zaměřeny na toho, kdo je ohrožen syndromem vyhoření. Externí postupy řeší úpravu vnějších podmínek.

1) Interní postupy – Vyhoření nastává tam, kde je člověk velice úzce zaměřen pouze na jeden cíl, kterým může být určitá hodnota, osoba, úkol či politická strana apod. Lidé, kteří nepovažují úspěch za nejvyšší metu svého života, ale berou úspěch jako vedlejší produkt své činnosti, jsou odolnější proti vyhoření. Tito lidé mají například takovéto charakteristiky:

- stanovují si nástroje, kterými dosáhnou svého cíle
- mají velký zájem o zpětnou vazbu
- riskují přiměřeně – neriskují příliš, zároveň však ale nejsou ani úzkostlivě opatrní
- dopředu plánují svoji práci, takže jejich krátkodobé plány zapadají do jejich dlouhodobých plánů
- úspěch není jejich hlavní cíl

Těmto lidem jde tedy o to, nevidět jen cíl a nebrat jej jako jediný smysl života, ale chápat jej v širším pohledu.

2) Externí postupy – Zde hraje největší roli sociální opora. Sociální opora je jeden z nejdůležitějších externích faktorů, které mohou pomoci člověku nevyhořet. Dále jsou pak zde velice užitečné zkušenosti a rady lidí, kteří byli v ohrožení syndromu vyhoření nebo pomáhali někomu, kdo byl ohrožen vyhořením. (Křivohlavý, 2009, s. 117-118)

Nejdůležitější je rozpoznat problém a připustit si jej a pak se do něj pustit a převzít zodpovědnost. Merg a Knödler (2007, s. 62-68) uvádí několik kroků pro prevenci stresu a brání stresu pozitivně.

- ✓ **Stanovení priorit** – stanovování dosažitelných cílů; dělat jedno po druhém (upustit do multitaskingu); pokládat si otázky co je v životě skutečně důležité, co chci a mohu změnit, abych žil spokojenější život
- ✓ **Čas vypnout** – mít alespoň jeden den v týdnu nepracovní a nic nedělat
- ✓ **Rovnováha práce – život** – umět oddělit práci a volný čas; najít si způsob harmonizace; udělat si rituál z věcí, které nás baví a máme z nich radost
- ✓ **Pozitivní podoba pracovního místa** – pokud se člověk necítí dobře ve své kanceláři, měl by si zkusit donést např. nějaký hezký obrázek, který mu dělá radost nebo svoji oblíbenou rostlinu apod; ovšem se to nesmí přehánět a člověk si nemůže ze svého pracovního místa udělat domov, zvláště pokud tráví v práci příliš mnoho času, to už by pak domů nešel vůbec.
- ✓ **Věnovat se kontaktům s opravdovými přáteli** – nejhorší, co člověk může udělat je to, že o svých problémech nemluví; další chyba je pak o tom mluvit s kolegy.
- ✓ **Změnit úhel pohledu** – položit si otázku co mohu udělat pro to, abych svoji situaci změnil; mít realistické představy, dávat si realistické cíle; mít radost z malých úspěchů
- ✓ **Konec perfekcionismu a špatných myšlenek** – perfekcionismus nás stojí hodně času a energie; musíme si uvědomit, že mýlit se je lidské; pokud se někdo snaží o dokonalost a absolutní kontrolu, s největší pravděpodobností brzy ztroskotá; ten, kdo uvažuje negativně se rychleji dostane do stresu; uvědomění si, že se nemusí zavděčit všem; odnaučit se kontrolovat věci, které kontrolovat nemůžeme

- ✓ **Sport a strava** – pravidelné sportování může podpořit kreativitu, odbourat stres a napětí; vyvážená strava

2. UČITEL

Učitelská profese patří k jedné z nejdůležitějších profesí pro společnost, ale řadí se také k těm nejnáročnějším. Profese učitele na základní škole patří k nejvyšším na škále prestiže povolání již od roku 2004, kdy se stále pohybuje mezi 4.-5. místem, v roce 2019 to bylo místo 5. (Tuček, 2019, s. 2)

Učitelé hrají klíčovou roli ve vývoji žáků a ve vzdělávacím procesu. Profese učitele je stále více namáhavá a čelí několika překážkám a výzám, kterým musí učitelé čelit. Učitelé často opouštějí svoji profesi v produktivním věku z důvodu příliš vysokých nároků na výuku a často také uvažují o předčasném odchodu do důchodu. Stárnutí také ovlivňuje učitelkou profesi a mnoho vzdělávacích systémů již čelí nebo bude muset čelit nedostatku učitelů v nadcházejících letech. Zlepšení či podporování udržování jejich pracovních schopností je jednou z možných strategií, jak povzbudit stárnoucí učitele, aby zůstali na trhu práce. (Hlaďo, Dosedlová, Harváňková a spol., 2020, s. 1-2) Cílem primárního vzdělávání (tak je u nás v českém školním systému označován 1. stupeň) je rozvíjení klíčových kompetencí žáka. Po odchodu z prvního stupně by měl žák získat šest klíčových kompetencí, jako jsou například kompetence k učení, sociální a personální kompetence, dále pak komunikativní, občanské, pracovní a v neposlední řadě kompetence k řešení problémů. (Průcha, Janík, Rabušicová, 2009, s. 148-149)

2.1 VYMEZENÍ UČITELSKÉ PROFESE

„Kdo je „učitel“? V jazyce běžné, ne odborné komunikace je záležitost jasná: *Výraz učitel označuje osobu, která vyučuje ve škole*, jak se o tom každý člověk sám v mládí přesvědčil jako žák či student. Jenže pro odborné a vědecké účely už není záležitost tak jednoznačná. (...) Ústředními termíny, s nimiž budeme

operovat, jsou *edukátor; pedagogický pracovník; profese (učitelská); učitel.*“ (Průcha, 2002, s. 17)

Jako prvního si představíme **edukátora**. Edukátor je profesionál, který provádí edukaci. V češtině se používal i výraz „vzdělavatel“. Jeho náplní práce může být například vyučování, trénování, školení, vychovávání apod. Mezi edukátory je nejčastěji zastoupena kategorie „pedagogičtí pracovníci“. Druhou kategorií, jak jsme naznačili výše, je **pedagogický pracovník**. Pojmy učitel a pedagogický pracovník bývají často používány jako synonyma, což je špatně. (Průcha, 2002, s. 17-18) „Přesněji je nutno vymezit, že učitelé jsou součástí širší profesní skupiny nazvané „pedagogičtí pracovníci“, vedle jiných profesionálů této skupiny. (...)

Pedagogickými pracovníky jsou:

➤ **učitelé (včetně ředitelů a zástupců ředitelů)**

- předškolních zařízení
- základních škol
- základních uměleckých škol
- středních škol
- speciálních škol
- speciálně pedagogických center a pedagogicko-psychologických poraden
- učilišť
- (...)

➤ a kromě učitelů ještě **vychovatelé škol a školských zařízení a zařízení sociální péče; mistři odborné výchovy; vedoucí pracovišť středních odborných a jiných učilišť a středisek praktického vyučování, instruktoři tělesné výchovy a trenéři sportovních škol a sportovních tříd.**“ (Průcha, 2002, s. 18)

Na vysokých školách užíváme termínu akademický pracovník.

Dále se pak užívá termín **profese**, jakožto jedna z kategorií sociální stratifikace. Povolání, které je spojeno s jistou klasifikací nebo odbornými znalostmi a dovednostmi, nazýváme profese. Takto můžeme chápat i učitelskou profesi. (Průcha, 2002, s. 19)

Jako poslední je definice **učitele**. Definici učitele nenajdeme často v žádných odborných knihách, pedagogických encyklopediích či slovnících. Existují však výjimky, které definici učitele uvádí. Průcha (2002, s.21) například cituje Stručný slovník paedagogický takto: „Učitel je hlavním zprostředkovatelem systematicky upravených a srovnaných poznatků z nejrůznějších oborů vědních ve škole a zároveň vedle otce a matky třetím hlavním činitelem při vychovávání.“

Profese učitele je spojována s vysokou psychickou náročností. Společnost od učitelů očekává vysoký výkon, který je spojen i s domácí přípravou na výuku, dále se očekává plné nasazení, sebekontrola a vysoká pozornost. Od učitele se tedy očekává, jak vzdělávání dětí a jejich výchova, ale také dohled nad jejich bezpečím a zdravím. (Havlík, Kořan, 2007, s.155)

2.2. DOVEDNOSTI UČITELE

„Pedagogické dovednosti můžeme definovat jako jednotlivé logicky související činnosti učitele, které podporují žákovu učení. (...) Primárním charakteristickým rysem pedagogických dovedností je skutečnost, že jsou to účelné a cílevědomé činnosti zaměřené na řešení problémů.“ (Kyriacou, 2008, s. 20) Rozlišujeme tři prvky pedagogických dovedností: vědomosti, rozhodování, činnost (akce). Jako první máme učitelovy

vědomosti, které obsahují jeho poznatky o žácích, kurikulu¹, daného oboru, vyučovacích metod apod. Dále pak rozhodování, které učitel činí během přípravy, ale i po ní. Učitel se zde uvažováním a rozhodováním snaží o co nejlepší dosažení vzdělávacích cílů. Jako poslední je činnost, zvnějšku projevující se učitelovo chování. Hlavním cílem je napomáhání učení žáků. (Kyriacou, 2008, s. 20) Mezi další dovednosti patří také dovednosti informační, které zajišťují zpětnou vazbu, rozvíjení systému metod, používání didaktických prostředků apod. Dále pak mobilizující dovednosti, které mají za úkol upoutat pozornost žáků, řídit rozvoj kolektivu, plánovat, kontrolovat a hodnotit činnost žáků. Rozvíjející dovednosti se specializují na rozvíjení rozumové činnosti žáků, tvořivé myšlení nebo na rozvoj řeči žáků. Schopnost organizovat činnosti ve výuce, založené na promyšlené strategii nazýváme organizačními dovednostmi. V neposlední řadě máme komunikační dovednosti, kde je pozornost poutána především na srozumitelný projev a správně volené výrazové prostředky. (Kalhous, 1995, s. 96-97)

Učitelé jsou často také zahlceni administrativou a musí zvládat hned několik administrativních a organizačních prací ve třídě. Musí znát administrativní postupy např. v případech jako jsou: vedení školní dokumentace (klasifikační arch, třídní kniha, žákovská knížka, vysvědčení), hlášení úrazu dítěte, sestavení tematického/učebního plánu, různé výkazy, administrativní zajištění exkurze či školního výletu, rodičovské schůzky a mnoho dalších. (Pařízek, 1988, s. 101-102)

¹ Kurikulum – „Jeden ze základních andragogických a pedagogických pojmů. Je to dokument stanovující cíle a obsah nějakého vzdělávání, jeho očekávané výstupy a způsoby hodnocení. (...) Pojem kurikulum byl u nás zaváděn po roce 1989.“ Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník* (2., aktualiz. a rozš. vyd). Grada. 167

Pro shrnutí dovedností učitele uvedeme základních sedm dovedností:

1. **Plánování a příprava** – volba cílových výstupů, které by měli žáci na konci hodiny zvládnout; volit nejlepší prostředky pro dosažení těchto cílů
2. **Realizace vyučování hodiny** – potřebné dovednosti pro kvalitu vyučování; dovednosti k zapojení žáků do učení
3. **Řízení vyučovací hodiny** – dovednosti potřebné k výuce a k udržení pozornosti žáků, jejich zájem a aktivní podíl na výuce
4. **Klima třídy** – dovednosti k udržení pozitivních postojů žáků k vyučování a jejich motivace
5. **Kázeň** – dovednosti zajišťují pořádek ve třídě a minimalizovat nežádoucí chování žáků
6. **Hodnocení prospěchu žáků** – dovednosti potřebné pro hodnocení výsledků žáků
7. **Reflexe vlastní práce (sebehodnocení)** – dovednosti, díky kterým je učitel schopen sám sebe ohodnotit a mít snahu/cíl zlepšovat se v budoucnu (Kyriacou, 2008, s. 23)

2.3 OSOBNOST UČITELE

„Učitelé i ostatní pedagogičtí pracovníci ve svém profesním přístupu a kvalifikovaném výkonu projevují:

- entuziasmus, pozitivní postoje k životu, lásku k dětem
- schopnost motivovat a být přístupný řešit problémy
- schopnost kultivovaně komunikovat, vystupovat a jednat
- empatii, důvěryhodnost, toleranci, spravedlivost, diskrétnost
- nápaditost a tvořivost
- sebeovládání, emociální rovnováhu

- sdílení a kooperativnost
- příkladné dodržováním pravidel
- pracovitost, rozhodnost, organizační schopnosti
- model hodnot a postojů“ (Vašutová, 2004, s. 40)

Osobnost učitele má podíl na celý pedagogický proces, který je právě jeho osobnostními rysy ovlivněn jak v jeho průběhu, tak pak i ve výsledcích toho procesu. Mezi další učitelovy osobnostní rysy patří:

- **tvořivost** – učitel stále hledá nové prostředky, jak dosáhnout vyšší úrovně vyučování, snaží se ji překonávat; tvořivý učitel má předpoklady vychovat tvořivého jedince
- **zásadový morální postoj** – kladný vztah k práci, demokratický přístup a myšlení, vlastenectví
- **pedagogický takt** – sebeovládání, ukázněnost při jednání s žáky
- **pedagogický klid** – být trpělivý, schopnost soustředěné práce
- **pedagogický optimismus** – učitel je přesvědčen o účinnosti pedagogického působení, má důvěru v žákovy síly, učitel zaujímá radostný přístup k práci
- **hluboký přístup k žákům** – snaha co nejvíce poznat žáky, snaha pochopit je
- **přísná spravedlnost** – neupřednostňovat některé žáky, být jednotný při hodnocení, nenechat nedostatky bez povšimnutí, nenechat se strhnout subjektivní náladou (Jůva, 2001, s. 58)

3. UČITEL A SYNDROM VYHOŘENÍ

„Se syndromem vyhoření se setkáváme velice často u učitelů, a zvláště pak učitelek základních a středních škol. Často se zde jedná o relativně nejlepší učitelky, které vstupovaly do zaměstnání s představou, že budou pomáhat žákům na jejich cestě do světa poznání. Velice často to byly učitelky, které patřily mezi nejlepší na pedagogických školách (fakultách).“ (Křivohlavý, 1998, s. 25)

Učitelky přišly do školy a setkaly se s realitou. Malý zájem či úplný nezájem žáků o učivo, nízká kázeň, nedostatek kázeňských prostředků pro učitele, špatné vztahy na pracovišti apod. Pokud se k tomu všemu přidal například konflikt s vedením (nesmyslné požadavky, ...) či nedorozumění v rodině, začaly se objevovat první příznaky vyhoření. (Křivohlavý, 1998, s. 25)

„Osobnost učitele, především stupeň její duševní vyrovnanosti, má zásadní význam pro duševní rovnováhu dětí, které učí. Zjišťuje se, že nervozita učitelů, jejich neklid, celková duševní nevyrovnanost zanechává relativně výrazné a trvalé stopy v psychice dětí.“ (Míček, Zeman, 1992, s.9)

Na učitele jsou kladena veliká očekávání a nároky hned z několika stran. Tato očekávání a nároky jsou velice vysoké. Pokud by učitel chtěl vyhovět všem nárokům od všech, kdo tato očekávání mají, zcela jistě se dostane do stresu.

- **Žáci** – očekávají od učitele srozumitelný výklad daného učiva; pochvaly a uznání; rady; zábavu; pomoc při učení; spravedlivé jednání
- **Rodiče** – požadují, aby učitel předal znalosti a vědomosti jejím dětem; aby děti dělaly neustálý progres; spolupráci; empatii; ochranu dětí před nebezpečím
- **Kolegové** – aby byl vždy dobře naladěný; svěřoval se jim s problémy, a naopak poslouchal jejich starosti; podpořil je při konfliktu

- **Vedení** – očekávání dosažení stanovených cílů; objektivní posuzování výkonů žáků; udržování disciplíny; společenskou angažovanost; správné chování
- **Společnost** – připravit žáky na trh práce; motivovat je k výkonům; naučit je využívat své kladné stránky a potlačovat ty záporné; vyvíjet osobnost dítěte atd.

Profese učitele patří k psychicky nejnáročnějším povoláním. (Hennig, Keller, 1996, s. 45-46)

U pedagogů existuje typologie osobnosti zaměřená na pracovní zátěž. V Německu jsou známé testy AVEM, které rozlišují čtyři typy osobnosti:

1. **Typ G** (Gesundheit=zdraví) – tento typ si dokáže zachovat odstup, což znamená, že je schopen regenerace. Má vysoké nikoli přehnané pracovní nasazení a je kolegiální. Ve své profesi bývá úspěšný. Tento typ je ideální.
2. **Typ A** (Anstrengung=námaha, úsilí) – je perfekcionista. Má nadprůměrné pracovní nasazení, což se pojí s částečnou ztrátou schopnosti regenerace. Lidem typu A hrozí opotřebení a většinou mají nízkou podporu ze strany kolegů. Mají sklon k solitérství.
3. **Typ B** (Burnout=vyhoření) – tento typ má značné pracovní zaujetí. Ovšem přestává být efektivní v důsledku psychického a fyzického vyčerpání. Začíná rezignovat a nedokáže využít pomoc kolegů.
4. **Typ S** (Schonung=šetření se) – děsí se pracovního opotřebení, ale vykonává svoji práci dobře, jen neprojevuje žádnou iniciativu, která by byla nad rámec jeho povinností. m0ně intenzivní pracovní nasazení. (Stock, 2010, s. 44)

V roce 2018 byla vydána studie, která byla zaměřena na syndrom vyhoření u učitelů českých základních škol. Počet respondentů byl 2394. Výsledky ukázaly, že 53,2 % učitelů se nachází v dlouhodobém stresu, jehož zdrojem je jejich práce. Dlouhodobý stres vede k vyhoření. Pouze 16 % učitelů uvedlo absenci syndromu vyhoření. Až 15,2 % učitelů uvedlo, že se potýká se střední až těžkou mírou deprese. (Ptáček a spol., 2018, s. 199-200)

3.1. PŘÍČINY STRESU U UČITELŮ

„Pro vznik syndromu vyhoření u učitelů je klíčové to, pod jak silným stresem učitel je a jak dlouho tento stres trvá, aniž by se jej podařilo zmírnit nebo omezit. Učitelská profese přináší stres z více zdrojů, tím pádem je stresová zátěž vyšší a je obtížněji redukovatelná.“ (Švamberg Šauerová, 2018, s. 45)

Příliš mnoho povinností

Mezi nejčastější zdroje učitelských stresů jsou nedostatek času a příliš mnoho povinností, ze kterých potom vzniká přepracovanost. Učitelé často mají hned několik vyučovacích hodin po sobě, o přestávkách dozor na chodbě, po skončení vyučování dozor v šatnách apod. Jsou vystaveni psychickému vytížení několik hodin v kuse, často bez jakékoli přestávky pro sebe. Jejich práce ovšem často nekončí po skončení pracovní doby. Čeká je opravování písemných prací, sešitů s domácími úkoly, čtvrtletní práce atd.

Příliš mnoho žáků ve třídě

Především na základních školách se vyskytuje problém příliš mnoha žáků v jedné třídě. Tím, že je vysoký počet žáků ve třídě, je znemožněn individuální přístup k nim. Na učitele jsou kladeny nároky, aby znal každé dítě z hlediska jeho osobnosti, tzn. charakter, zájmy, nadání apod. Tímto se zhoršuje kontakt učitele a žáka.

Nezájem žáků o učivo

Žákům chybí často vnitřní motivace, někdy také nedostatečná intelektuální kapacita.

Vztahy na pracovišti

Špatné vztahy na pracovišti mohou být určitě velkým stresem pro učitele. Je potřeba funkčního kolektivu, který drží při sobě a umí si vzájemně pomoci a podpořit se navzájem. Důležitou roli zde hraje i vedení. (Míček, Zeman, 1992, s. 64-70)

Seberealizace

Zde nastává problém chybějícího kariérního řádu a možnost profesního růstu a vzdělávání. Co je pro některé učitele stresový faktor je jejich finanční ohodnocení, které stále neodpovídá jejich představám a potřebám. (Švamberk Šauerová, 2018, s. 46)

3.2. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VZNIK A PRŮBĚH SYNDROMU VYHOŘENÍ U UČITELŮ

Vliv osobnostních faktorů

Osobnostní faktory můžeme chápat jako vnitřní nastavení, které pomáhá lépe se vyrovnat se stresory. Tři klíčové osobnostní faktory jsou:

- **Self-efficacy** – chápeme jako schopnost plánovat, ovlivňovat svůj životní prostor a realizovat aktivity, které jsou potřebné pro dosažení vzdělávacích cílů. Učitelé, kteří se cítí kompetentní a zdatní, mají menší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření = mají vyšší self-efficacy.

- **Emoční regulace** – jedná se o zvládnutí konfliktů. Učitelé, kteří mají tuto schopnost, jsou pak schopni vytvářet příjemné třídní klima, jak ve vztahu učitel a žák, tak mezi žáky navzájem.
- **Sociální podpora** – pocit syndromu vyhoření se vyskytuje u těch učitelů, kteří vnímají jako důležitější investice do vztahů s žáky, kolegy a rodiči, než zisky jako jsou spolupráce, pozornost či opora.

Vliv demografických faktorů

Pohlaví a věk spolu s délkou pedagogické praxe patří mezi nejčastěji zmiňované demografické faktory, které ohrožují vznik syndromu vyhoření. Co se týče délky praxe, tak se uvádí, že nejčastěji ohroženou skupinou jsou začínající učitelé. Tito učitelé většinou opouští školství během tří let praxe z důvodu nenaplnění jejich představ a očekávání. U žen je jako největší stresor uváděn kontakt s žáky a celkové zvládnutí třídního kolektivu. U mužů je to především nízké finanční ohodnocení, nízká prestiž učitelské profese a omezené možnosti kariérního růstu.

Vliv motivace na změnu vlastního chování

Zde si pokládáme otázky jako např.: Proč se většina lidí chová tak či onak, i když ví, že by se tam chovat neměla? Proč lidé ve svém rizikovém chování pokračují i po vzniku výrazných obtíží? Z jakého důvodu se někteří lidé nesnaží stresové situace eliminovat, ale ještě se snaží je vyhledávat? Tyto otázky nám zodpovídají některé z teoretických modelů o změně chování. (Švamberg Šauerová, 2018, s. 52-53)

„ASE model předpokládá, že chování může být predikováno na základě záměru chování. Tento záměr je pak ovlivněn postoji, sociálním vlivem a očekáváním sebeúčinnosti. Účinek těchto tří determinant záměru chovat se určitým způsobem je dále ovlivňován faktory psychologickými

(osobnost, úzkostnost atd.) a biologickými (věk, gender). ASE model předpokládá, že změny všech uvedených determinant vedou ke změně chování (...).“ (Švamberk Šauerová, 2018, s. 55)

3.3. JAK SE BRÁNIT STRESU

Zdroje učitelského stresu

„Hlavní zdroje stresu spadají do sedmi oblastí:

- žáci se špatnými postoji a motivací k práci;
- žáci, kteří vyrušují, a všeobecná nedisciplinovanost žáků ve třídě;
- časté změny vzdělávacích projektů a organizace školy;
- špatné pracovní podmínky (stav a vybavení budov a tříd, financování provozu školy), včetně osobních vyhlídek na zlepšení postavení;
- časový tlak;
- konflikty s kolegy;
- pocit, že společnost nedoceňuje práci učitele.“ (Kyriacou, 2008, s. 151-152)

„K účinným metodám zvládnání stresu patří také kritická analýza profesionálních dovedností a jejich korekce. Při hledání příčin a zdrojů stresových situací učitel obvykle narazí na tři oblasti. Jsou to:

- plánování práce,
- řízení vyučování,
- motivace k učení.“ (Hennig, Keller, 1996, s. 48)

Plánování a organizace času jsou nedílnou součástí učitelského povolání. Mnoho učitelů však přiznává, že se dostávají do stresu právě z důvodu špatného plánování času. Existuje několik strategií na různé oblasti, které stojí za to aplikovat a mohou pomoci redukovat stres.

Organizace práce

Při organizaci práce je jedno ze základních doporučení vést si diář, kam si jedinec zapisuje úkoly, cíle a činnosti. Obecné cíle si rozdělit na dílčí a ty pak postupně realizovat. Dále je dobré neřešit více problémů najednou, ale určit si priority. Uspořádání pracovního místa je také velice důležitý faktor. Člověk by měl mít pracovní místo zařízeno tak, aby mohl pracovat nerušeně a plynule. Také není dobré odkládat nepříjemné činnosti. Je lepší to udělat hned a člověk pak má klidnější hlavu a bude se mu lépe soustředit na to příjemné. Co učitel může udělat individuálně je, že se bude dobře připravovat na vyučování. Ovšem není dobrý perfekcionismus, stačí podchytit v osnově co, kdy a jak je nutno žákům vysvětlit, naučit. Nechat ve vyučovací hodině prostor na opakování, prohlubování, dialog a nezaobírat se celou hodinu novým učivem.

Řízení vyučování

Je vhodné hned na začátku školního roku si s žáky jasně stanovit pravidla a normy, které se budou dodržovat a vysvětlit proč tomu tak je. Učitel by měl důsledně reagovat na nedodržování těchto stanovených a dohodnutých pravidel. Učitel by měl průběžně během výuky fixovat zrakem celou třídu a nezůstávat celou dobu na jednom místě. Ve chvíli, kdy učitel zadává práci, mělo by být její zadání stručné a jasné. Dále je pak vhodné nechat žáky vyjádřit své pocity, přání či naopak starosti a problémy.

Motivace k učení

Snažit se žákům individuálně projevovat uznání za snahu a vynaložené úsilí. Pokud jsou ve třídě žáci, kteří jsou slabší, mají slabší výkony, je dobré je povzbuzovat, nikoli ponižovat či urážet. Snažit se o konstruktivní kritiku. U vysvětlování těžké látky je vhodné děti naučit různé mnemotechnické pomůcky nebo paměťové techniky, které jim mohou pomoci učivo lépe si zapamatovat, a především na delší dobu. Učitel by měl pravidelně střídat obsah a formu výuky. (Hennig, Keller, 1996, s. 48-51)

Důležitou součástí prevence proti stresu jsou i různé techniky seberozvoje a techniky rozvoje s podporou profesionála. Do jedné z těchto technik spadá **koučink**, jehož hlavním úkolem je motivovat jedince ke stále lepšímu výkonu a pomáhá hledat vlastní zdroje seberozvoje. V pedagogice je možno využít i **týmový koučink**. Koučink pomáhá jednak k rozvoji profesních kompetencí, tak i k osobnostnímu rozvoji. Kouč pomáhá kladením otázek dojít k řešení, na které přichází klient sám, právě za pomoci dobře kladených otázek. (Švamberg Šauerová, 2018, s. 174-175)

„V životě školy lze využít všechny formy koučování. Nejlepší využití však mají zejména **skupinové či týmové koučování**. Skupinové či týmové koučování se může stát pravidelnou součástí práce při zavádění změn do ŠVP², při práci se žákovskými týmy (projektové týmy, žákovský parlament aj.) nebo při řešení důležitých otázek či problémů (materiální, technické a jiné zajištění výuky, nastavení nového režimu ve škole apod.). **Individuální koučink** se nejlépe uplatní v profesním rozvoji učitelů a při individuální práci se žáky.“ (Horská, 2009, s. 124)

² ŠVP=školní vzdělávací program

Důležitou roli zde může hrát i administrátor vzdělávání³ (správce školství), který může pomoci učitelům vyhrát jejich válku proti syndromu vyhoření. Pro začátek může pomoci pět následujících kroků:

1. **Mobilizace rodičů a komunity** – jelikož je pracovní vytížení častým zdrojem syndromu vyhoření, je dobré, aby učitel měl občas po ruce někoho, kdo mu může pomoci. Je vhodné zeptat se učitelů na jejich specifické potřeby, jestli nepotřebují například pomoci s nějakou skupinovou prací ve třídě, s vyvěšením různých plakátů apod. Pokusit se jim najít k ruce nějakého dobrovolníka.
2. **Stanovení limitů domácích úkolů** – výzkum naznačuje, že neexistuje korelace mezi domácími úkoly a akademickými výsledky u žáků základních škol. Korelace začíná až na střední škole, ale pouze pokud jsou domácí úkoly omezeny na 90 min za jeden den. Přesto mají občas učitelé přidělovat více než stanovují limity, a to je problém jak pro žáky, tak pro učitele. Vytváření, shromažďování a opravování domácích úkolů neprospívá pracovní zátěži učitelů. Učitelé by měli spolupracovat a stanovit si politiku, která bude omezovat nadměrné množství domácích úkolů.
3. **Upřímná zpětná vazba** – odborníci doporučují, aby učitelé žádali od studentů zpětnou vazbu. Položit otázky typu: „Co si přeješ abych zlepšil a proč?“ nebo „Jak a čím ti pomáhám zvládnout učivo?“. Tato zpětná vazba je často účinnější pro zlepšení výkonu učitele než výsledky testů studentů.

³ Administrátor vzdělávání funguje ve veřejných i soukromých školách za účelem plánování a dohlížení nad vzdělávacími politikami. Koordinuje úsilí učitelů o zajištění obecného směřování v učebních osnovách, řeší různé vzdělávací programy v rámci školy atd. Setkává se s učiteli, rodiči a zaměstnanci školy. Je také zodpovědný za najímání zaměstnanců školy. (dostupné z: <https://www.netinbag.com/cs/education/what-does-an-education-administrator-do.html>)

4. **Nakládání s časem** – zde je vhodné, aby učitelé navštěvovali jen taková setkání, jež jsou pro ně přínosná a naplňují jejich potřeby. Schůzky či školení by se neměli organizovat jen tak ze zvyku, aby učitel šetřil svůj čas. Pomoci učitelům s administrativou je také užitečné vzhledem k tomu, kolik jí většinou musí řešit. Zde je dobré, pokud musí například učitelé vyplnit nějaký formulář, tak k tomu dát jasné pokyny k jeho vyplnění a kroky, ať je to pro učitele rychlá a efektivní.
5. **Podpora jejich profesního růstu** – je skvělé, pokud má učitel možnost účastnit se například různých konferencí, díky kterým vystoupí ze své komfortní zóny. Často tyto zkušenosti vdechnou nové zážitky do učitelovy praxe. (Rankin, 2018, s. 30-32)

II. EMPIRICKÁ ČÁST

4. VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V praktické části bakalářské práce budeme popisovat syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně vybraných základních škol v regionu Střední Moravy, tedy v Olomouckém a Zlínském kraji. Cílem výzkumného šetření je především zjistit a popsat faktory, které jsou rizikové pro vznik syndromu vyhoření u učitelů, dále pak jestli ovlivňuje riziko vzniku syndromu vyhoření délkou praxe a v neposlední řadě jaké je prevence učitelů proti syndromu vyhoření. Výzkumné šetření probíhalo formou online dotazníků, konkrétně platformou Google Formulářů.

4.1. CÍL VÝZKUMU

Jak již bylo několikrát zmíněno výše cílem praktické části je popsat syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně základních za pomoci dotazníkového šetření. Zaměříme se na rizikové faktory vzniku syndromu vyhoření, riziko vzniku syndromu vyhoření spojené s délkou praxe a na možnosti prevence.

4.2. VÝZKUMNÉ OTÁZKY

V rámci dotazníkového šetření jsme si stanovili tři výzkumné otázky:

V1: Jaké jsou rizikové faktory pro vznik syndromu vyhoření?

V2: Ovlivňuje riziko vzniku syndromu vyhoření délka praxe?

V3: Jaké možnosti prevence syndromu vyhoření vidí učitelé?

4.3. CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU

K dotazníkovému šetření jsem oslovila 200 základních škol z Olomouckého a Zlínského kraje. Dotazník byl pro respondenty otevřen cca dva měsíce. Návratnost bohužel nebyla taková jako jsem předpokládala, takže celkový počet respondentů je 119. Nízká návratnost byla dle mého názoru

způsobenou celkovou covid situací a také šetření probíhalo v období uzavírání klasifikace, což určitě také mohlo mít vliv na jeho návratnost.

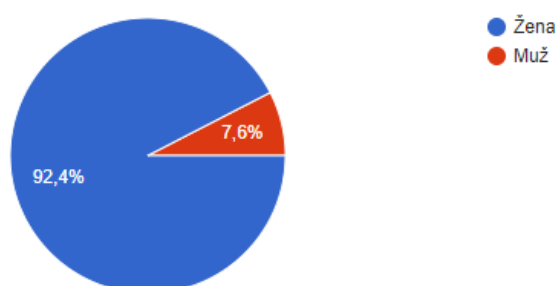
4.4. METODA SBĚRU DAT

Pro výzkum jsme zvolili kvantitativní metodu sběru dat. Pro sběr potřebných dat jsme použili **dotazník**, který respondenti vyplňovali online formou. Dotazník se skládá ze dvou sekcí. První sekce obsahuje celkem čtyři otázky zaměřené na demografické údaje a délku praxe. Druhá sekce už se zaměřuje na samotný syndrom vyhoření a obsahuje celkem osmnáct otázek. Dotazník je vlastní konstrukce, konzultovaný s vedoucím práce.

5. VÝSLEDKY VÝZKUMU

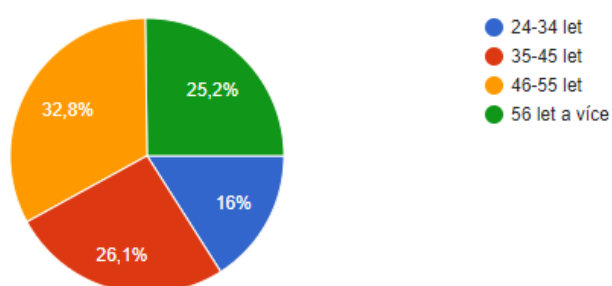
5.1. Interpretace výsledků z dotazníkové šetření

Výzkumný soubor tvořilo 199 respondentů, z toho 110 bylo žen a pouze 9 mužů. Ženy tedy tvořily 92,4 % výzkumného vzorku a muži 7,6 %. Procentuální rozložení pohlaví zobrazuje následující graf.



Graf č. 1-Pohlaví

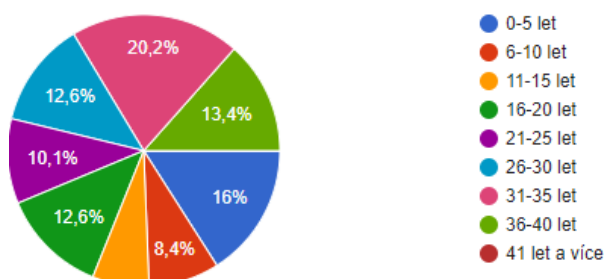
Druhá otázka se týkala věku. Nejvíce respondentů zastupuje věk 46-55 let. Respondentů v tomto věkovém rozmezí bylo celkem 39. Nejméně zde pak bylo zástupců skupiny 24-34 let, celkem tedy 19 respondentů.



Graf č. 2-Věk

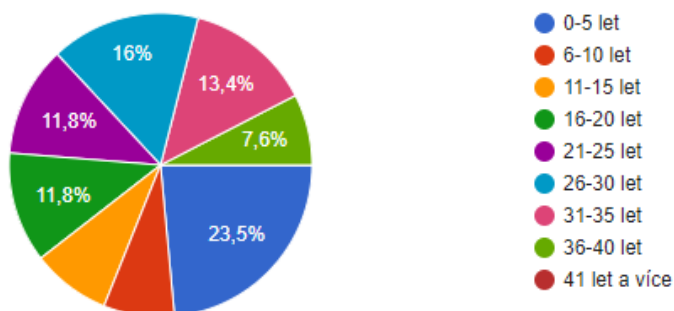
Třetí otázka z první sekce se zabývala délkou učitelské praxe. Největší zastoupení má kategorie 31-35 let, tedy 24 respondentů (20,2 %). Druhou nejpočetnější skupinou je kategorie 0-5 let, konkrétně 19 respondentů (16 %). Třetí místo zastupuje kategorie 36-40 let, celkem 16 respondentů (13,4 %).

Jak můžeme vyčíst z grafu, nejméně zastoupenou kategorií je 11-15 let s osmi respondenty (6,7 %)



Graf č.3-Délka učitelské praxe

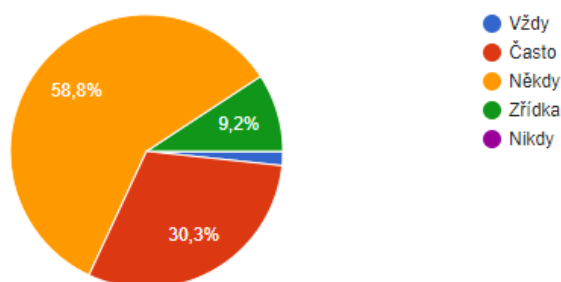
Poslední otázka z první sekce odpovídá na otázku, jak dlouho učitel/ka učí na 1.stupni. Nejvíce zastoupenou skupinou je zde 0-5 let, celkem 28 respondentů (23,5 %).



Graf č.4-Délka učitelské praxe na prvním stupni

Nyní se již budeme věnovat druhé části dotazníku, ve které jsou kladeny otázky na samotný syndrom vyhoření.

Otázka: Je Vaše práce stresující?

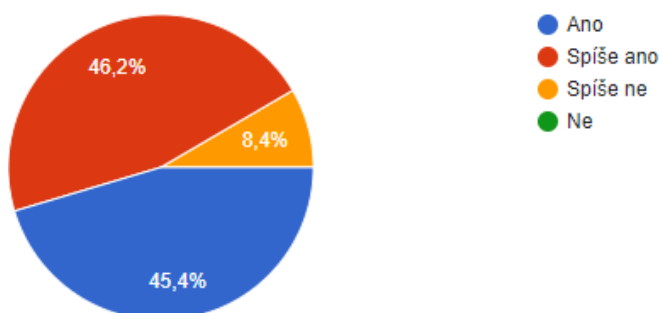


Graf č.5-Úroveň stresu v práci

Nejvíce volili respondenti variantu někdy, konkrétně 70 respondentů (58,8 %). Možnost nikdy ne zvolil žádný z respondentů. Dále pak 38 respondentů (30,3 %) volilo možnost často a 11 respondentů zvolilo možnost zřídka (9,2 %). Možnost vždy vybrali pouze dva respondenti (1,7 %).

Otázka: Myslíte si, že pracujete v příjemném a přátelském prostředí?

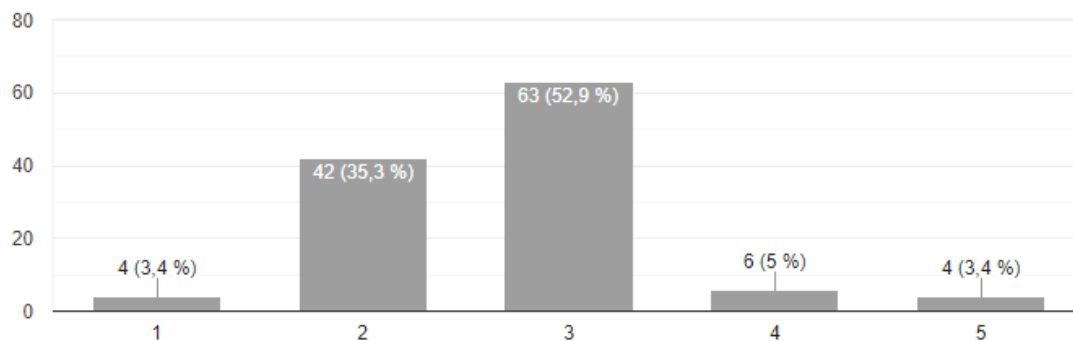
Z grafu můžeme vyčíst, že výsledky byly příjemně překvapivé. Nikdo nezvolil možnost „ne“ a pouze 10 respondentů (8,4 %) odpovědělo „spíše ne“. 55 respondentů (46,2 %) uvedlo možnost „spíše ano“ a 54 (45,4 %) že „ano“, což jsou myslím uspokojivé a hezké výsledky.



Graf č.6-Pracovní prostředí

Otázka: Po skončení pracovního dne se cítíte:

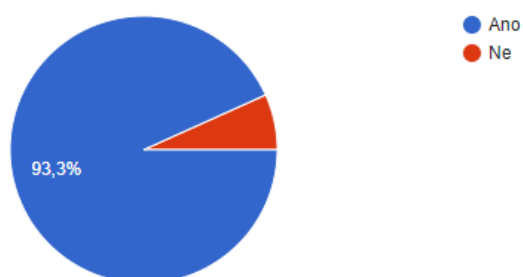
Respondent zde měl na škále (1 – super, 5 – hrozně) zaznačit, jak se cítí po skončení pracovního dne.



Graf č.7-Pocity po skončení pracovního dne

Odpověď zde nebyla až tak překvapivá a více jak polovina (52,9 %) učitelů volilo průměrnou odpověď čili ani super, ale ani hrozně. Co bylo příjemně překvapivé. že na pomyslném druhém místě (35,3 %) skončila možnost 2, takže se pocit blížil více k možnosti „super“.

Otázka: Trávíte práci čas i mimo pracovní dobu?

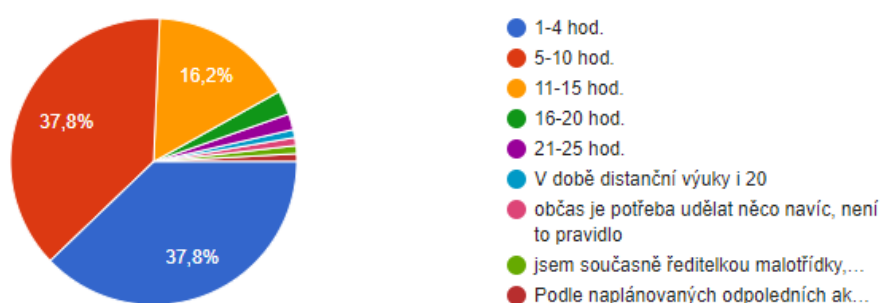


Graf č. 8-Práce mimo pracovní dobu

Zde naprostá většina respondentů volila možnost „ano“, konkrétně 111 respondentů, tedy 93,3 %. Možnost „ne“ zvolilo 8 respondentů (6,7 %). Na tuto otázku navazovala druhá otázka, na kterou odpovídali respondenti, kteří volili možnost „ano“. Otázka se zabývala tím, kolik hodin za týden učitelé stráví čas nad prací mimo pracovní dobu.

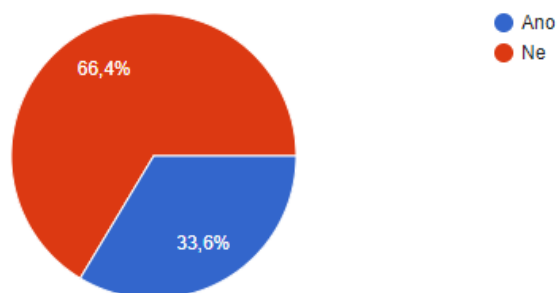
Otázka: Pokud ano, kolik zhruba hodin strávíte nad prací i mimo pracovní dobu na týden (včetně víkendů)?

Z grafu nám vychází, že 37,8 % respondentů, tedy 42 volilo možnost 1-4 hod. a zároveň stejný počet respondentů zvolil 5-10 hod. Když bychom to tedy sloučili mohli bychom říct, že počet strávených hodin nad prací se nejčastěji pohybuje mezi 1-10 hod. Dále pak můžeme vyčíst, že 18 respondentů (16,2 %) bylo pro rozmezí 11-15 hod. Pro rozmezí 16-20 hod. hlasovali tři respondenti a pro 21-25 hod. hlasovali dva.



Graf 9-Počet hodin strávených nad prací mimo pracovní dobu

Otázka: Byl/a jste někdy na semináři/přednášce ohledně syndromu vyhoření?

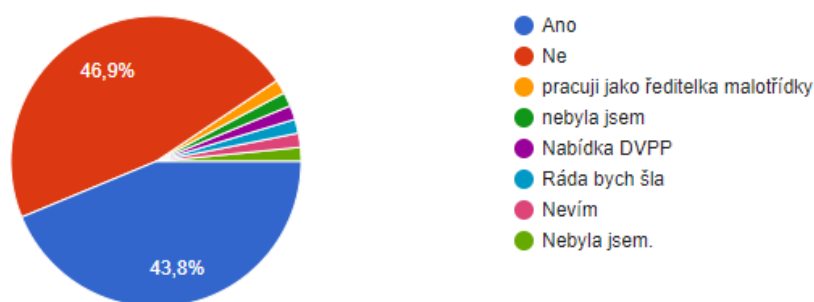


Graf č.10-Přednáška o syndromu vyhoření

Více jak polovina respondentů (66,4 %) odpověděla, že se nikdy nezúčastnili semináře či přednášky o syndromu vyhoření. 40 respondentů (33,6 %) zvolilo možnost „ano“.

Otázka: Pokud ano, zajistil Vám tento seminář/přednášku Váš zaměstnavatel?

U této otázky nám nastává poměrně problém s platností, protože na tuto otázku mělo odpovídat 40 respondentů, jak víme z grafu výše, ale odpovědělo na ni celkem 64 respondentů, což nám nesedí. Možnost „ano“ zvolilo 28 respondentů (43,8 %) a možnost „ne“ 30 respondentů (46,9 %). Domnívám se, že ani někteří respondenti zvonu volili možnost „ne“ a brali to tak, že se neúčastnili přednášky či semináře na téma syndrom vyhoření a že jim to nezajistil zaměstnavatel.



Graf č.11-Zda zajistil zaměstnavatel přednášku/seminář na téma syndrom vyhoření

Otázka: Jaký je podle Vás ideální počet žáků ve třídě, ve kterém se Vám dobře pracuje?

Zde jsme se snažili zjistit, jaký je pro učitele ideální počet žáků ve třídě, ve kterém se jim dobře pracuje. Tato otázka byla otevřená, takže učitelé mohli psát konkrétní číslo, ale i intervaly, zkrátka bylo to zcela na nich. Celkem bylo 117 odpovědí, kdy dvě se týkaly speciální školy, takže se tyto dva výsledky nezapočítávají do celkového počtu znázorněného v tabulce. Podle odpovědí jsme si vytvořili intervaly, tak, abychom se co nejpřesněji přiblížili odpovědím učitelů, který byly tak na půl jedno konkrétní číslo a na půl intervaly. Pokud některý interval neodpovídal přesně tomu našemu, brali jsme to vyšší číslo. Například tedy někdo určil interval 16-20, což neodpovídalo ani jednomu ze

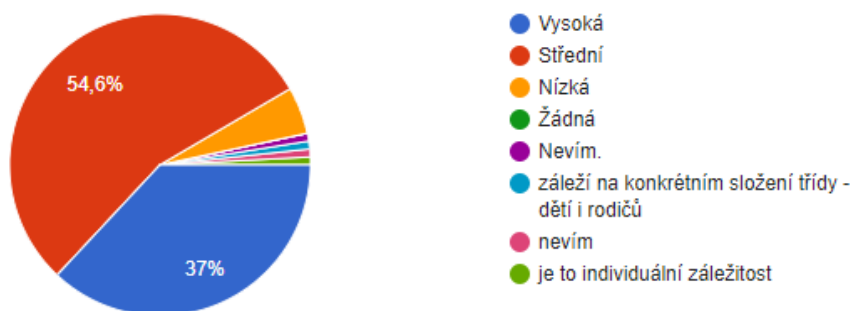
stanovených intervalů, tak jsme jej zařadili do intervalu 18-20. Dále jsme si pak spočítali četnost a k ní dopočítali relativní četnost v procentech.

Interval	Četnost	Relativní četnost
0-5	0	0 %
6-8	7	6,1 %
9-11	10	8,7 %
12-14	4	3,5 %
15-17	42	36,5 %
18-20	45	39,1 %
21-23	5	4,3 %
24-26	2	1,7 %
Celkem	115	100 %

Tabulka č.1-Ideální počet žáků ve třídě

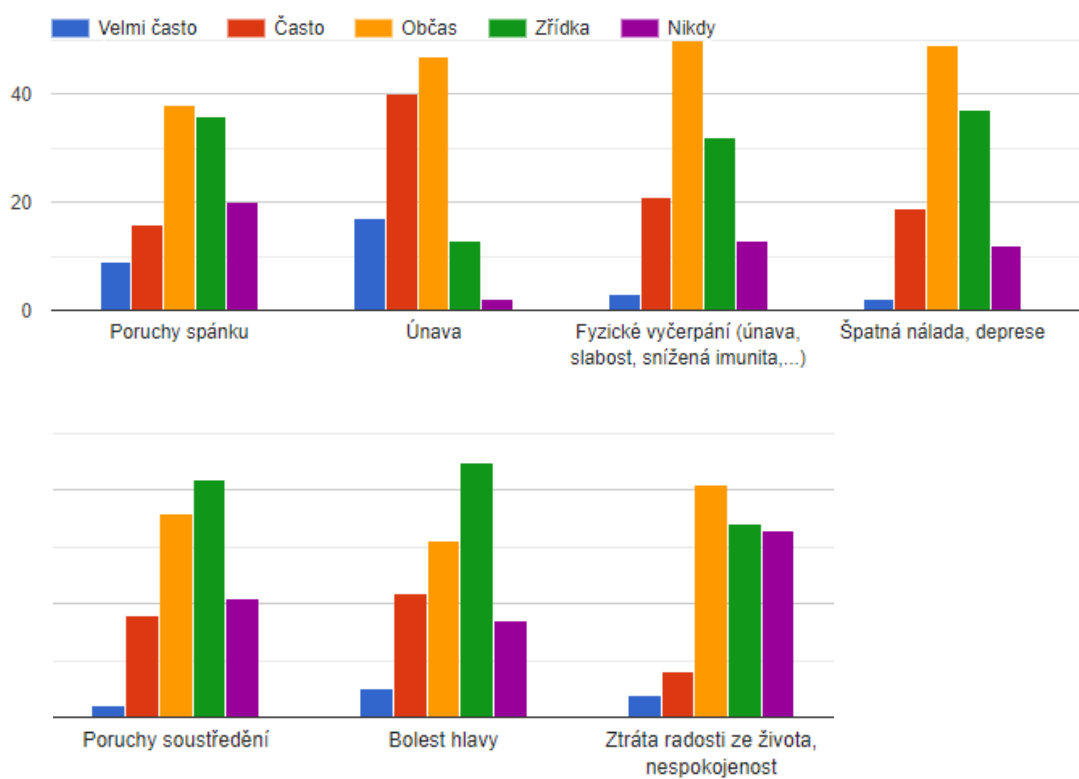
Otázka: Jaká je podle Vás míra ohrožení syndromem vyhoření u učitelů 1.stupně ZŠ?

Zde jsme učitelům položili otázku ohledně jejich názoru na míru ohrožení syndromem vyhoření. Téměř 55 % učitelů si myslí, že míra ohrožení je střední. 37 % respondentů uvedlo, že míra ohrožení syndromem vyhoření je vysoká. Nízkou míru ohrožení volilo 5 % respondentů. Dále pak dva respondenti uvedli, že neví. Jeden respondent byl názoru, že je to individuální záležitost a další uvedl, že záleží na konkrétním složení třídy.



Graf č.12-Míra ohrožení syndromem vyhoření

Otázka: Objevují se u Vás některé z příznaků syndromu vyhoření v důsledku Vašeho zaměstnání?



Graf č.13-Příznaky syndromu vyhoření

Respondentům byla položena otázka, zda se u nich objevují některé z příznaků syndromů vyhoření a to konkrétně: poruchy spánku, únava, fyzické vyčerpání, špatná nálada/deprese, poruchy soustředění, bolest hlavy či ztráta radosti ze života/nespokojenost. Respondenti u jednotlivých příznaků volili z možností: velmi často, často, občas, zřídka a nikdy. Nejčastější možností u poruch spánku bylo „občas“, konkrétně tak zvolilo 38 respondentů. Jen o dva respondenty méně, tedy 36, zvolilo možnost zřídka. U únavy byla opět nejčastější možnost „občas“. Celkem tak volilo 47 respondentů. Na druhém místě byla volba „často“ se zastoupením 40 respondentů. U příznaku fyzického vyčerpání byla opět nejvíce volena možnost „občas“, konkrétně 50 respondentů. Z grafu dále můžeme vyčíst, že špatnou náladou „občas“ trpí 49 respondentů a 37 respondentů „zřídka“. Bolest hlavy uvádí 45 respondentů „zřídka“ a 31 respondentů bylo pro

možnost „občas“. Jako poslední příznak syndromu vyhoření byla ztráta radosti ze života a nespokojenost. 41 respondentů zvolilo že občas, dále pak 34 že „zřídka“ a 33 respondentů bylo pro možnost „nikdy“.

Otázka: Co si myslíte, že nejvíce ovlivňuje Váš pocit vyhoření?

Tato otázka byla otevřená, aby se každý učitel mohl vyjádřit podle sebe a rozepsat se, jak potřebuje. V tabulce můžeme vidět co získalo kolik hlasů. Neshoduje se nám celkový počet s počtem respondentů a to proto, že někteří učitelé napsali více než jednu věc (faktor), takže pak bylo více hlasů. Pokusíme se stručně vysvětlit některé věci, jak byly učiteli myšleny. Nejčastěji zmiňovaná *administrativa* byla myšlena ve smyslu nadbytečného a „zbytečného papírování“, na které mají třeba na jiných školách najatého člověka, takže to nemusí dělat učitel a trávit u toho tolik času. Dále pak učitelé často zmiňovali problémy *s rodiči*. Častým problémem zde je špatná spolupráce s rodiči, nulová zpětná vazba od rodičů, nespolehliví rodiče a také když jde rodič proti učiteli a podkopává mu autoritu. *Pracovní kolektiv* také hraje velkou roli u spokojenosti učitelů. Nejčastěji udávali problémy ve smyslu špatných vztahů mezi kolegy, stresující vztahy na pracovišti obecně, špatná spolupráce a komunikace. *Společnost* byla učiteli myšlena tak, že je na ně vyvinut poměrně vysoký tlak skrz to, že „každý ví, jak nejlépe učit“ a co učitelé mají a nemají dělat a jak se mají a nemají chovat. Respondenti zmiňovali, že pohled české veřejnosti na učitelé je často takový, že učitel nic nedává a jen dostává přidáno. *Neukázněnost dětí* byla myšlena ve smyslu, že děti mají často doma volnou výchovu a pak neplní různé úkoly, zadání, neposlouchají ve škole apod. Respondenti dále pak zmiňovali nedocení jejich práce ze strany *vedení školy* a obecně špatné vedení. Uvedli také, že se jim dostává malé či žádné podpory ze strany vedení v případných výukových či výchovných problémech. Všechny a další zmiňované věci (faktory) jsou uvedeny v tabulce.

Administrativa	27
Rodiče	20
Pracovní kolektiv	14
Únava, stres, vyčerpání	11
Společnost	10
Neukázněnost dětí	9
Atmosféra ve třídě	9
Nemám pocit vyhoření	9
Vedení školy	8
Nevím, nedokážu odpovědět	4
Nedostatečné ohodnocení	4
Neustálé změny	3
Stereotyp	3
Inkluze	2
Covid, distanční výuka	2
Špatná koncepce českého školství	2
Vysoký počet dětí ve třídě	2
Nároky na učitele	1

Tabulka č2-Co ovlivňuje pocit vyhoření

Otázka: Myslíte si, že se u Vás někdy projevil syndrom vyhoření?

U této otázky 47,9 % respondentů, tedy 57, uvedlo, že se u nich neprojevil syndrom vyhoření. Z grafu dále můžeme vyčíst, že 39,5 % uvedlo, že ano, tedy že se u nich projevil syndrom vyhoření. Celkem se tak stalo u 47 respondentů. Dále pak šest učitelů uvedlo, že neví. Ostatní pak například uváděli, že možná jen v náznacích anebo že se tak dělo pouze týden, takže to nelze nazývat syndromem vyhoření.



Graf č.14-Projevy syndromu vyhoření

Otázka: V souvislosti s pandemií Covid-19 se Vaše práce přesunula do online prostředí. Byla pro Vás distanční výuka stresující?

Když jsme dotazník sestavovali přišlo nám, že by mohlo být i zajímavé zkusit se učitelů zeptat, jestli pro ně byla práce v online prostředí stresující a proč. Celkem 51 respondentů (42,9 %) uvedlo, že ne. Z grafu se dozvídáme, že 43 respondentů (36,1 %) bylo pro možnost ano. Dále pak několik učitelů napsalo otevřenou odpověď a vyjádřilo se jinak než možností ano či ne. Celkem pět respondentů uvedlo, že zpočátku situace byla stresující, ale po chvíli si zvykli, našli si svůj systém a bylo to v pořádku. Ostatní učitelé pak například uváděli problémy s elektronickým opravováním a trávením mnoho času u notebooku a problémy s udržením pozornosti žáků.



Graf č.15-Distanční výuka

Otázka: Pokud ano, z jakého důvodu?

Respondenti odpovídali formou otevřené odpovědi, takže často napsali více věcí najednou, proto jsem vytvořila přehlednou tabulku s počtem hlasů a údaji, které se objevovaly nejčastěji.

Technické problémy, špatné připojení	13
Žádné zkušenosti s online platformami (MSTeams, Zoom apod.)	10
Stres	8
Nemožnost osobního kontaktu s dětmi	8
Nadměrná práce na PC	7
Rodiče – rušení výuky, nulová zpětná vazba, špatná komunikace	6
Nová situace	5
Nesoustředěnost, neposlušnost dětí	5

Tabulka č.3-Stres během distanční výuky

Otázka: Viděli jste nějaké výhody u distanční výuky?

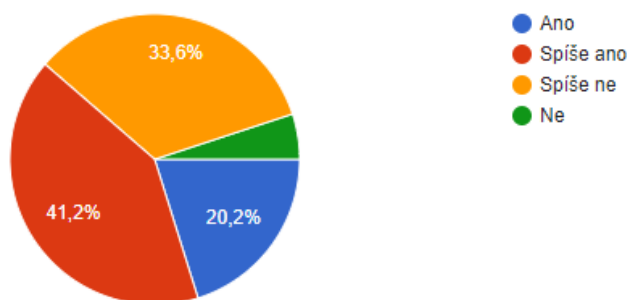
Nové IT a PC znalosti	25
Ne	24
Zvýšení samostatnosti žáků	20
Lepší spolupráce s rodiči, rodiče poznali, co mají doma	14
Přístup k výuce odkudkoli	9
Klid během výuky, žádný hluk	7
Ano	5
Žádné dojíždění	3

Tabulka č.4-Výhody distanční výuky

Otázka: Když byste měl/a možnost semináře/přednášky na téma syndrom vyhoření, zúčastnil/a byste se?

Jako poslední otázku pro dotazník jsme chtěli zjistit, jestli by se učitelé zúčastnili přednášky či semináře na téma syndrom vyhoření. Přišlo nám to jako vhodná a zajímavá otázka pro možnou budoucí práci lektora. Co je

pozitivní, tak že možnost „ne“ zvolilo jen 6 respondentů (5 %). Naopak možnost „ano“ si vybralo 24 respondentů (20,2 %). Nejvyšší počet hlasů získala možnost „spíše ano“, konkrétně tedy 49 respondentů (41,2 %). Pro volbu „spíše ne“ bylo 40 respondentů (33,6 %).

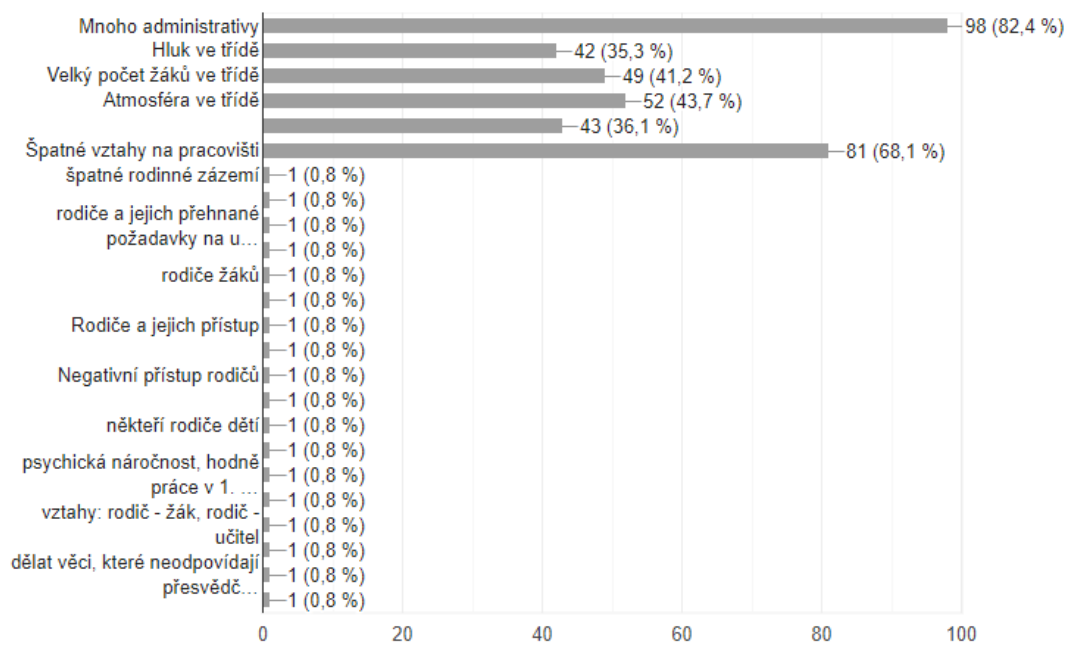


Graf č.16-Možnost přednášky/semináře na téma syndrom vyhoření

5.2. Interpretace výsledků výzkumných otázek

V1: Jaké jsou rizikové faktory pro vznik syndromu vyhoření?

Zde jsme zvolili šest základních faktorů a to konkrétně: mnoho administrativy; hluk ve třídě; velký počet žáků ve třídě; atmosféra ve třídě; kolegové trpící syndromem vyhoření a špatné vztahy na pracovišti. Učitelé mohli zvolit více možností a pak měli i možnost zvolit „jiné“ a napsat i něco jiného, než byly uvedené možnosti a z grafu můžeme poznat, že té možnosti využili. Nejčastějším faktorem pro vznik syndromu vyhoření u učitelů se jeví příliš mnoho administrativy. Celkem je zde 98 hlasů. Druhým nejčastějším faktorem jsou špatné vztahy na pracovišti s počtem 81 hlasů. Dále pak už počty hlasů nejsou tak vysoké a pohybují se okolo 42-52 hlasů. 52 hlasů získal faktor atmosféra ve třídě. Velký počet dětí ve třídě má taky poměrně dost hlasů, konkrétně tedy 49. Kolegové trpící syndromem vyhoření se jeví také jako důležitý faktor pro vznik syndromu vyhoření. Celkem získal 43 hlasů. Hluk se třídě pak označilo celkem 42 respondentů.



Graf č.17-Faktory vzniku syndromu vyhoření

V2: Ovlivňuje riziko vzniku syndromu vyhoření délka praxe?

U druhé výzkumné otázky nás zajímalo, zda ovlivňuje riziko vzniku syndromu vyhoření (graf č.14) délka učitelské praxe (graf č. 3). Data jsme si převedli do Excelové tabulky a následně v programu Statistica provedli Kruskal-Wallis test. P hodnota nám vyšla $p=0,77$, což znamená, že délka praxe nesouvisí s rizikem vzniku syndromu vyhoření. Bohužel se nám zde nenaskytuje žádné další zajímavé statistické zhodnocení, ale můžeme to brát i z pozitivní stránky. To, že má někdo dlouho učitelskou praxi ještě nemusí znamenat, že je ohrožen nebo že pocítil někdy syndrom vyhoření.

V3: Jaké možnosti prevence syndromu vyhoření vidí učitelé?

Otázka byla formou otevřené otázky, takže učitelé často vypsali hned několik možností, jak oni sami předcházejí vzniku syndromu vyhoření. Z tabulky vidíme, že nejvíce učitelé volí jako prevenci proti vyhoření sport a obecně pohyb. Pobyt v přírodě je na pomyslném druhém místě, kde učitelé často zmiňovali pobyt na chalupě mimo město či procházky jen tak v přírodě.

Pro učitele jsou také velice důležité koníčky a dostatečný odpočinek a relax. Nezmiňovala jsem zde odpovědi, které měly například jen jeden hlas, ale mezi těmito odpověďmi se objevil například alkohol, umění vypnout školu po příchodu domů, vymezení si času, kdy se učitel věnuje žákům a rodičům apod.

Sport, pohyb	40
Příroda	25
Koníčky	17
Odpočinek, relax	17
Rodina, přátelé	16
Pozitivní myšlení	12
Knížky, četba	8
Manuální, fyzická práce	7
Zvířata, mazlíčci	7
Změna	4
Vnoučata	4
Dobré vztahy s kolegy	3
Seberozvoj	2

Tabulka č.5-Prevence syndromu vyhoření

Diskuse

V teoretické části jsme se dozvěděli, že rizikovými faktory pro vznik syndromu vyhoření či zdroji učitelského stresu mohou být například: nedisciplinovanost žáků ve třídě, špatné vztahy s kolegy, plnění mnoha úkolů, špatné vedení atd. Ve výzkumu bylo na toto téma zaměřeno vícero otázek a můžeme zde vidět shodu, jelikož učitelé také uváděli jako rizikové faktory nejčastěji špatné vztahy na pracovišti, mnoho administrativy, atmosféra ve třídě a s tím spojenou neukázněnost dětí, hluk apod.

Dále jsme si pak v teorii zmínili možnosti prevence syndromu vyhoření. Mezi hlavní patří: umět vypnout, bavit se s přáteli, mít koníčky mimo práci, změnit úhel pohledu, sport a strava či rovnováha mezi prací a osobním životem. Prevencí se zabývala třetí výzkumná otázka a opět můžeme vidět, že výsledky jsou téměř shodné. Učitelé ve výzkumu zmiňovali nejvíce pohyb a sport, chování do přírody, rodinu a přátele, koníčky, odpočinek, změnu atd.

V práci jsme narazili na určité limity. Prvním limitem byl určitě počet respondentů. Kdyby byl větší výzkumný vzorek, byla by vyšší reliabilita zkoumaných dat. Dalším limitem byl dotazník vlastní konstrukce. Dotazník vlastní konstrukce může mít nižší reliabilitu a validitu pro další statistické hodnocení než standardizovaný dotazník. Limitem pak mohla být i distanční výuka, která mohla ovlivnit ochotu respondentů. S tím může být i spojená nižší návratnost dotazníků, než bylo očekáváno.

Vhodně zvoleným krokem bylo provést náhodný výběr, čímž jsme omezovali ovlivnitelnost respondentů.

Bakalářská práce byla sondou do syndromu vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol. Výsledky bakalářské práce mohou využít například metodici prevence, kteří se tímto tématem jistě také zabývají. Také zde můžeme pozorovat fenomén stárnutí učitelů a s tím spojený nedostatek

učitelů. Práce může sloužit budoucím i stávajícím učitelům například pro inspiraci, jakou mají prevenci vyhoření ostatní učitelé.

Závěr

V rámci bakalářské jsme popsali syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol. Cíle bakalářské práce jsme dosáhli podáním základních poznatků o syndromu vyhoření a o učiteli, které jsme zmínili v teoretické části. V první kapitole jsme se dozvěděli o syndromu vyhoření jako takovém. Zaměřili jsme se na vysvětlení rozdílů mezi stresem, depresí a syndromem vyhoření. Dále jsme pak uvedli rizikové faktory pro vznik syndromu vyhoření a ty jsme rozdělili na vnější a vnitřní. Věnovali jsme se i fázemi vyhoření, příznaky a také prevencí. Ve druhé kapitole jsme se již přesunuli k učiteli. Na začátek jsme si pro lepší pochopení vymezili učitelskou profesi a kdo to vlastně učitel je. Dozvěděli jsme se jaké dovednosti by učitel měl mít a podívali jsme se i na jeho osobnost. Třetí kapitola nám shrnula dvě předešlé kapitoly dohromady a vysvětlovala, jak spolu souvisí učitelská profese a syndrom vyhoření. Vysvětlili jsme si příčiny stresu u učitelů a jaké faktory ovlivňují vznik a průběh syndromu vyhoření u učitelů.

Cílem empirické části bylo popsat syndrom vyhoření u učitelů 1. stupně základních škol, a to konkrétně v Olomouckém a Zlínském kraji. Stanovili jsme si tedy cíl výzkumu a tři výzkumné otázky. Dále jsme se pak zaměřili na výběrový soubor a vysvětlili metodu sběru dat. Následovala poslední, tedy pátá kapitola, ve které jsme se věnovali interpretaci výsledků výzkumného šetření.

Výzkumné šetření nám ukázalo, že u 47,9 % respondentů se nikdy neprojevil syndrom vyhoření. 39,5 % respondentů uvedlo že se u nich někdy projevil syndrom vyhoření. Zbylých 12,6 % napsalo, že neví nebo že se jejich stav nedal nazvat syndromem vyhoření. Výsledek téměř 40 % pro ano, je dle mého názoru poměrně alarmující a můžeme zde vidět, že syndromu vyhoření by měla být věnována daleko větší pozornost.

Příjemné zjištění bylo, že každý učitel má nějakou svoji prevenci, jak

předcházet syndromu vyhoření. Je to pro nás dobré znamení, že učitelé o syndromu vyhoření ví a reagují na něj. Viděli jsme, že nejvíce se nám objevoval pohyb a sport obecně, což je správné a velmi často uváděné základní pravidlo u prevence vyhoření.

Dle mého názoru by mělo být směřováno více přednášek/seminářů pro učitele o syndromu vyhoření a jak mu předcházet. Určitě to nepatří mezi veselé věci, o kterých by člověk chtěl slyšet, ale i kdyby to mělo pomoci jen jednomu učiteli, tak to mělo smysl.

Seznam použité literatury

Monografie

Hartl, P., & Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Portál.

Hartl, P., & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Portál.

Havlík, R., & Kořa, J. (2007). *Sociologie výchovy a školy*. Portál.

Hennig, C., & Keller, G. (1996). *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonávání stresu z povolání* (přeložil Jitka VRÁTILOVÁ). Portál.

Horská, V. (2009). *Koučování ve školní praxi*. Praha: Grada.

Janík, T., & Rabušicová, M. Průcha, J. (Ed.). (2009). *Pedagogická encyklopedie*. Portál.

Jeklová, M. & Reitmayerová, E. (2006). *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí

Jůva, V., & Jůva, V. (2001). *Základy pedagogiky pro doplňující pedagogické studium*. Paido.

Kalhous, Z. (1995). *Základy školní didaktiky*. Vydavatelství Univerzity Palackého.

Kebza, V., & Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav

Křivohlavý, J. (1998). *Jak neztratit nadšení*. Grada.

Křivohlavý, J. (2009). *Psychologie zdraví* (Vydání třetí). Portál.

Křivohlavý, J. (2012). *Hořet, ale nevyhořet*. Karmelitánské nakladatelství.

Kyriacou, C. (2008). *Klíčové dovednosti učitele: cesty k lepšímu vyučování* (Vyd. 3, přeložil Dominik DVOŘÁK, přeložil Milan KOLDINSKÝ). Portál.

- Merg, K., & Knödler, T. (2007). *Jak přežít v práci*. Brno: Computer Press
- Pařízek, V. (1988). *Učitel a jeho povolání: (analýza učitelské profese)*. Státní pedagogické nakladatelství
- Prieß, M. (2015). *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najdete cestu zpátky k sobě* (přeložil Iva MICHŇOVÁ). Grada Publishing.
- Průcha, J. (2002). *Učitel: současné poznatky o profesi*. Portál.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník* (2., aktualiz. a rozš. vyd). Grada. 167
- Rankin, J. G. (n.d.). (2018) *How to help teachers win the burnout war*. Educational Leadership.
- Rush, M. D. (2003). *Syndrom vyhoření. Návrat domů*.
- Stock, C. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout* (přeložil Natalie VRAJOVÁ). Grada publishing.
- Švamberk Šauerová, M. (2018). *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Grada.
- Švingalová, D. (2006). *Stres a „vyhoření“ u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci
- Vašutová, J. (2004). *Profese učitele v českém vzdělávacím kontextu*. Paido.
- Zeman, V., & Míček, L. (1992). *Učitel a stres*. Brno: Masarykova univerzita

Elektronické zdroje

Centrum pro výzkum veřejného mínění. (2019). *Prestiž povolání – červen 2019*. Citováno 3. února 2021. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ekonomicke/prace-prijmy-zivotni-uroven/4990-prestiz-povolani-cerven-2019>

Hlaďo, P., Dosedlová, J., Harváňková, K., Novotný, P., Gottfried, J., Rečka, K., Petrovová, M., Pokorný, B., & Štorová, I. (2020). *Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24). Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph17249185>

<https://www.netinbag.com/cs/education/what-does-an-education-administrator-do.html>

Ptáček, R., & Vňuková, M. & Raboch, J. & Smetáčková, I. & Harsa, P. & Švandová L. (2018). *Syndrom vyhoření a životní styl učitelů českých základních škol*. *Čes a slov Psychiatr*. Dostupné z: <http://www.cspsychiatr.cz/detail.php?stat=1229>

Seznam grafů

Graf č. 1-Pohlaví.....	41
Graf č. 2-Věk.....	41
Graf č.3-Délka učitelské praxe.....	42
Graf č.4-Délka učitelské praxe na prvním stupni.....	42
Graf č.5-Úroveň stresu v práci.....	43
Graf č.6-Pracovní prostředí.....	43
Graf č.7-Pocity po skončení pracovního dne.....	44
Graf č. 8-Práce mimo pracovní dobu.....	44
Graf 9-Počet hodin strávených nad prací mimo pracovní dobu.....	45
Graf č.10-Přednáška o syndromu vyhoření.....	45
Graf č.11-Zda zajistil zaměstnavatel přednášku/seminář na téma syndrom vyhoření	46
Graf č.12-Míra ohrožení syndromem vyhoření.....	47
Graf č.13-Příznaky syndromu vyhoření.....	48
Graf č.14-Projevy syndromu vyhoření.....	51
Graf č.15-Distanční výuka.....	51
Graf č.16-Možnost přednášky/semináře na téma syndrom vyhoření.....	53
Graf č.17-Faktory vzniku syndromu vyhoření.....	54

Seznam tabulek

Tabulka č.1-Ideální počet žáků ve třídě.....	47
Tabulka č.2-Co ovlivňuje pocit vyhoření.....	50
Tabulka č.3-Stres během distanční výuky	52
Tabulka č.4-Výhody distanční výuky	52
Tabulka č.5-Prevence syndromu vyhoření.....	55

Příloha 1

1. Jste žena nebo muž?

Žena

Muž

2. Kolik je Vám let?

24-34 let

35-45 let

46-55 let

56 let a více

3. Jaká je délka Vaší učitelské praxe?

0-5 let

6-10 let

11-15 let

16-20 let

21-25 let

26-30 let

31-35 let

36-40 let

41 let a více

4. Jak dlouho učíte na 1. stupni ZŠ?

- 0-5 let
- 6-10 let
- 11-15 let
- 16-20 let
- 21-25 let
- 26-30 let
- 31-35 let
- 36-40 let
- 41 let a více

Syndrom vyhoření

5. Je Vaše práce stresující?

- Vždy
- Často
- Někdy
- Zřídka
- Nikdy

6. Myslíte si, že pracujete v příjemném a přátelském prostředí?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

7. Po skončení pracovního dne se cítíte:

super 1 2 3 4 5 hrozně

8. Trávíte práci čas i mimo pracovní dobu?

Ano

Ne

9. Pokud ano, kolik zhruba hodin strávíte nad prací i mimo pracovní dobu za týden (včetně víkendů)?

1-4 hod.

5-10 hod.

11-15 hod.

16-20 hod.

21-25 hod.

Jiné:

10. Byl/a jste někdy na semináři/přednášce ohledně syndromu vyhoření?

Ano

Ne

11. Pokud ano, zajistil Vám tento seminář/přednášku Váš zaměstnavatel?

Ano

Ne

Jiné: _____

12. Jaké faktory podle Vás ovlivňují míru ohrožení syndromem vyhoření?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

Mnoho administrativy

Hluk ve třídě

Velký počet žáků ve třídě

Atmosféra ve třídě

Kolegové trpící syndromem vyhoření

Špatné vztahy na pracovišti

Jiné: _____

13. Jaký je podle Vás ideální počet žáků ve třídě, ve kterém se Vám dobře pracuje?

14. Jaká je podle Vás míra ohrožení syndromem vyhoření u učitelů 1.stupně ZŠ?

Vysoká

Střední

Nízká

Žádná

Jiné:

15. Objevují se u Vás některé z příznaků syndromu vyhoření v důsledku Vašeho zaměstnání?

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

	Velmi často	Často	Občas	Zřídka	Nikdy
Poruchy spánku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Únava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fyzické vyčerpání (únava, slabost, snížená imunita,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Špatná nálada, deprese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poruchy soustředění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolest hlavy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ztráta radosti ze života, nespokojenost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Co si myslíte, že nejvíce ovlivňuje Váš pocit vyhoření?

17. Jaká je Vaše prevence proti syndromu vyhoření?

18. Myslíte si, že se u Vás někdy projevila syndrom vyhoření?

Ano

Ne

Jiné: _____

19. V souvislosti s pandemií Covid-19 se Vaše práce přesunula do online prostředí. Byla pro Vás distanční výuka stresující?

Ano

Ne

Jiné: _____

20. Pokud ano, z jakého důvodu?

21. Viděli jste nějaké výhody u distanční výuky?

22. Když byste měl/a možnost semináře/přednášky na téma syndrom vyhoření, zúčastnil/a byste se?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne